

Inhaltsübersicht

1. Anspruchsvoraussetzungen
 - 1.1 Gesetzliche Regelung
 - 1.2 Individuelle und betriebliche Voraussetzungen
 - 1.3 Informationspflicht
2. Verfahren
 - 2.1 Mitteilungspflicht
 - 2.2 Zustimmung des Arbeitgebers
 - 2.3 Einigung
 - 2.4 Ausbleiben der schriftlichen Ablehnung
 - 2.5 Erneuter Verringerungswunsch
 - 2.6 Ausschlussfristen
3. Anspruch auf Brückenteilzeit
4. Rechtsweg

Information

1. Anspruchsvoraussetzungen

1.1 Gesetzliche Regelung

Mit dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) wurde jedem Arbeitnehmer - auch Arbeitnehmern in **leitenden Positionen** - ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Umwandlung eines bestehenden Vollzeitarbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis gewährt. Dieser Anspruch gilt nicht nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse, sondern auch für Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit, also auch für **befristete Arbeitsverträge** (§ 620 Abs. 3 BGB).

Praxistipp:

Das bestehende Gesetz wurde aktuell um die sog. **Brückenteilzeit** erweitert, derzufolge Mitarbeiter nach einer zuvor festgelegten Teilzeitphase zwischen einem und fünf Jahren das Recht haben, wieder zur früheren Arbeitszeit zurück zu kehren. Diese Regelung soll zum 01.10.2019 in Kraft treten und gilt für Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens 46 Mitarbeiter beschäftigen.

1.2 Individuelle und betriebliche Voraussetzungen

Wenn ein Arbeitnehmer es verlangt, hat der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis, das **länger als sechs Monate** bestanden hat, in der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu verringern § 8 Abs. 1 TzBfG .

Praxistipp:

Aus der Formulierung "länger" folgt, dass zum Zeitpunkt der Verringerung sechs Monate vergangen sein müssen. So kann ein Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit zum 01.01. eines Jahres beginnt, nicht schon am 30.06. eine Verringerung verlangen, da die Wartezeit nicht eingehalten wurde.

Die Verlängerung kann zudem nur verlangt werden, wenn der Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung in der Regel **mehr als 15 Arbeitnehmer** (also mindestens 16 Personen) beschäftigt, § 8 Abs. 7 TzBfG . Hierbei gilt die **Kopfzahl**, das heißt, es kommt nicht darauf an, wie die

Beschäftigungsverhältnisse ausgestaltet sind (Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig Beschäftigte). Es entfällt damit eine Berechnung, wie sie zum Beispiel für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes erforderlich ist. Die Klausel ist unternehmensbezogen, d.h. in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben sind alle Arbeitnehmer der einzelnen Betriebe in die Berechnung mit einzubeziehen.

Bei der Berechnung nicht zu berücksichtigen ist jedoch eine **vorübergehende Erhöhung oder Verringerung** der Beschäftigtenzahl z.B. durch außergewöhnlichen Arbeitsanfall oder bzw. zeitweiligen Arbeitsrückgang. Die gesetzliche Regelung stellt ausdrücklich auf die Arbeitnehmer, **die in der Regel** beschäftigt werden, ab.

Bei einem Antrag auf Teilzeitarbeit gem. § 8 TzBfG besteht kein Rückkehrrecht auf die vorher geltende Arbeitszeit. Jedoch haben Arbeitnehmer seit dem 01.01.2019 auch die Möglichkeit zur Beantragung von Brückenteilzeit gem. § 9a TzBfG, die jedoch nur für maximal 5 Jahre beantragt werden kann.

1.3 Informationspflicht

Um diesen Anspruch der Arbeitnehmer zu realisieren, hat der Gesetzgeber dem Arbeitgeber eine Informationspflicht auferlegt. Der Arbeitgeber hat Arbeitsplätze bei der öffentlichen und betrieblichen Ausschreibung jetzt auch als Teilzeitarbeitsplätze **auszuschreiben**, wenn der Arbeitsplatz hierfür geeignet ist, § 7 Abs. 1 TzBfG. Trotz dieser Ausschreibungspflicht, ist der Arbeitgeber jedoch nicht verpflichtet, eine Teilzeitkraft einzustellen. Er kann hier die freie unternehmerische Entscheidung treffen, ob er eine Teilzeit- oder Vollzeitkraft einstellen will.

Ferner hat er den Arbeitnehmer, der eine Veränderung der Dauer und Lage seiner Arbeitszeit wünscht, über entsprechende Arbeitsplätze im Betrieb oder Unternehmen von sich aus zu informieren, sobald der Arbeitnehmer diesen Wunsch geäußert hat. Auch ist die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit und Teilzeitarbeitsplätze im Betrieb oder Unternehmen zu informieren § 7 Abs. 2 TzBfG.

2. Verfahren

2.1 Mitteilungspflicht

Der Arbeitnehmer muss spätestens **drei Monate vor Beginn** der angestrebten Teilzeitarbeit seinem Arbeitgeber mitteilen, dass er seine Arbeitszeit verringern möchte und in welchem Umfang die Verringerung erfolgen soll, § 8 Abs. 2 TzBfG. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der verbliebenen Arbeitszeit auf die einzelnen Tage in der Woche angeben. Über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhandeln. Insbesondere ist dabei zu erörtern, um wie viele Stunden die Arbeitszeit verringert werden soll und wie die Verringerung auf die Arbeitswoche zu verteilen ist (§ 8 Abs. 3 TzBfG). Am Ende soll nach Wunsch des Gesetzgebers eine Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber stehen.

Die Anträge auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit sollen zum Abschluss eines Vertrages führen und sind daher bindend. Lehnt der Arbeitgeber den Wunsch auf Verringerung und Verteilung der Arbeit endgültig ab (s.u.), kann der Mitarbeiter deshalb nach § 8 Abs. 6 TzBfG seinen Verteilungswunsch nicht mehr ändern (BAG, 24.06.2008 - 9 AZR 514/07). Der Mitarbeiter wird dann versuchen müssen, seinen Anspruch gerichtlich durchzusetzen oder –nach Ablauf der gesetzlichen Sperrzeit (s.u.) einen neuen Antrag stellen müssen.

Praxistipp:

Die Fristberechnung erfolgt rückwärts, d.h., bei Beginn der Verringerung müssen bereits drei Monate vergangen sein. Hieraus ergibt sich folgendes: Will der Arbeitnehmer zum 01.06. seine Arbeitszeit verringern, muss die Frist von drei Monaten spätestens am 31.05. abgelaufen sein. Ein Verlangen am 01.05. für den Beginn am 01.06. reicht nicht aus.

Das BAG hat in diesem Zusammenhang entschieden, dass ein zu **kurzfristig gestelltes Teilzeitverlangen der Auslegung zugänglich** ist. Es ist danach möglich, das Verlangen hilfsweise so auszulegen, dass es sich auf den Zeitpunkt richtet, zu dem der Arbeitnehmer die Verringerung **frühestmöglich** verlangen kann (BAG,

20.07.2004 - 9 AZR 626/03). Allerdings ist bei der Beurteilung der Frage, ob der Arbeitgeber das Verlangen rechtzeitig schriftlich abgelehnt hat, auf den späteren Zeitpunkt abzustellen.

Der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit bezieht sich auf die vertraglich - auch tarifvertraglich - vereinbarte Arbeitszeit (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Hieraus folgt, dass nicht generell auf die Wochenarbeitszeit abstellen ist. Erfasst werden auch Arbeitszeitgestaltungen, die sich über längere Zeiträume erstrecken. Auch wird die tatsächliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers z.B. in Form von Überstunden etc. nicht berücksichtigt. Mehrarbeit und Überstunden richten sich weiterhin nach den allgemeinen Grundsätzen.

2.2 Zustimmung des Arbeitgebers

Kommt es zu keiner Einigung, hat der Arbeitgeber grundsätzlich der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und die Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen. Der Arbeitgeber kann gegenüber dem Arbeitnehmer die von ihm gewünschte Verringerung der Arbeitszeit und die gewünschte Verteilung der verbliebenen Arbeitszeit nur dann ablehnen, wenn dem Begehren nach Teilzeitarbeit **betriebliche Gründe** entgegenstehen, § 8 Abs. 4 TzBfG .

Praxistipp:

Für den Arbeitgeber empfiehlt es sich zudem, den Betriebsrat über das Teilzeitverlangen in Kenntnis zu setzen, damit dieser gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG über die Verteilung der verbliebenen Arbeitszeit mitbestimmen kann und eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer nicht für unwirksam erklärt wird.

Daneben kann eine entgegenstehende Entscheidung des Betriebsrates eventuell einen **betrieblichen Grund** im Sinne des § 8 Abs. 4 TzBfG darstellen.

Ob dem Betriebsrat ein solches Recht überhaupt zusteht oder ob § 8 Abs. 4 TzBfG eine gesetzliche Regelung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darstellt, ist nunmehr durch das BAG entschieden worden. Die Bestimmung des § 8 Abs. 4 TzBfG schränkt die Mitbestimmung nicht ein, da der Regelung nicht zu entnehmen sei, dass Mitbestimmungsrechte verdrängt werden sollen. Eine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG über kollektive Arbeitszeiten kann den Arbeitgeber möglicherweise dazu berechtigen, die Zustimmung zu der vom Arbeitnehmer gewünschten Änderung von Dauer und Lage der Arbeitszeit abzulehnen (BAG, 18.02.2003 - 9 AZR 164/02). Voraussetzung ist, dass die Betriebsvereinbarungen dem Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers entgegenstehen und der Arbeitgeber keinen Anlass hat, vom Betriebsrat eine Änderung der Betriebsvereinbarung zu verlangen.

Nach dem Willen des Gesetzgebers liegt ein betrieblicher Grund insbesondere dann vor, wenn der Wunsch nach Teilzeitarbeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht, § 8 Abs. 4 TzBfG . So z.B., wenn es dem Arbeitgeber nicht gelingt, eine Fachkraft mit gleicher Qualifikation zu finden, die der des Arbeitnehmers entspricht, der seine Arbeitszeit reduzieren möchte. Dies hat der Arbeitgeber dann jedoch auch nachzuweisen. Im Übrigen genügen **rationale, nachvollziehbare Gründe**. Dazu gehören etwa eine Unabkömmlichkeit des Mitarbeiters, fehlende Teilbarkeit des Arbeitsplatzes aufgrund besonderer Sachkunde, Notwendigkeit der Anwesenheit im Betrieb als ständiger Ansprechpartner für Kunden, Montagetätigkeiten.

Liegen betriebliche Gründe, die eine Ablehnung rechtfertigen könnten, nicht vor, hat der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen.

Praxistipp:

Nach einem Urteil des Arbeitsgerichtes Stuttgart hat der Arbeitgeber seine betrieblichen Gründe konkret in allen Einzelheiten und nicht nur schlagwortartig darzulegen, sodass eine wesentliche Beeinträchtigung der vom Gesetzgeber genannten Punkte nachvollziehbar wird (ArbG Stuttgart, 05.07.2001 - 21 Ca 2762/01). In dem angeführten Urteil hat das Gericht die Nachvollziehbarkeit verneint und der Klage stattgegeben. Gleicher Auffassung sind auch das Arbeitsgericht Mönchengladbach (ArbG

Mönchengladbach, 30.05.2001 - 5 Ca 1157/01) und das Arbeitsgericht Bonn (ArbG Bonn, 20.06.2001 - 2 Ca 1414/01). In den genannten Urteilen fehlte es ebenfalls an einer ausreichenden Darlegung der Umstände, die zu einer wesentlichen Beeinträchtigung führen sollen.

Das BAG hat daraufhin in seinem Urteil (BAG, 18.02.2003 - 9 AZR 164/02) eine Prüfung in drei Stufen entwickelt, anhand derer festzustellen ist, ob ein genügend gewichtiger betrieblicher Grund vorliegt. Diese lauten wie folgt:

- Das seitens des Arbeitgebers aufgestellte und durchgeführte Organisationskonzept - mit dem die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll - , welches der Arbeitszeitregelung, die der Arbeitgeber als betrieblich erforderlich ansieht zugrunde liegt, wird festgestellt. Die Darlegungslast liegt beim Arbeitgeber.
- Überprüfung, ob die vom Organisationskonzept bedingte Arbeitszeitregelung tatsächlich der seitens des Arbeitnehmers gewünschten Änderung der Arbeitszeit entgegensteht. Prüfung, ob eine Änderung der betrieblichen Abläufe oder des Personaleinsatzes zumutbar ist unter Wahrung des Organisationskonzeptes.
- Überprüfung, ob die betrieblichen Gründe so erheblich sind, dass eine der oben genannten Beeinträchtigungen nach § 8 Abs. 4 TzBfG vorliegt.

Die Ablehnungsgründe können auch durch Tarifvertrag zwischen den Tarifvertragspartnern festgelegt werden, § 8 Abs. 4 TzBfG . Es ist daher ein bestehender Tarifvertrag vor einer Ablehnung der Teilzeitarbeit zur Entscheidungsfindung hinzuzuziehen. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die tarifliche Regelung über die Ablehnungsgründe im Geltungsbereich des Tarifvertrages zum Gegenstand des Arbeitsvertrages machen.

Auch eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 BetrVG kann den Arbeitgeber berechtigen, den Teilzeitwunsch eines Mitarbeiters abzulehnen, wenn ein kollektiver Bezug besteht (BAG, 24.06.2008 - 9 AZR 313/07).

Unbenommen bleibt es dem Arbeitgeber, eine unternehmerische Entscheidung dahingehend zu treffen, nur Vollzeitarbeitsplätze anzubieten. In diesem Fall wird er jedoch ein Konzept darzulegen haben, dass von nachvollziehbaren wirtschaftlichen oder unternehmenspolitischen Gründen getragen wird, um einen Missbrauch dieser grundrechtlich gesicherten Freiheit auszuschließen.

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Freiburg liegt ein betrieblicher Grund dann vor, wenn die **Organisationsstruktur** des Betriebes vorsieht, dass in der Abteilung Vertrieb und Export ausschließlich Vollzeitkräfte tätig sind (ArbG Freiburg, 04.09.2001 - 7 Ca 143/01). In dem entschiedenen Fall fertigte die Beklagte ihre Produkte ausschließlich auftragsbezogen sowie nach den kundenspezifischen Anforderungen und unterhielt keine Lagerwirtschaft. Die ausschließliche Beschäftigung von Vollzeitkräften wurde damit begründet, dass sowohl der Kundenkontakt als auch die hausinterne Abstimmung größtmögliche Präsenz der jeweiligen sachbearbeitenden Personen erfordere.

Zur Durchführung der Aufträge sei die regelmäßige Kontaktpflege mit dem Kunden vornehmlich per Telefon und die Aufnahme und Weitergabe von Informationen notwendig. Es werde seitens der Kunden erwartet, jederzeit mit dem Ansprechpartner kommunizieren zu können, der Auskunft geben könne über den Fortschritt des Projektes, Liefertermine oder technische Schwierigkeiten usw. Zudem konnte im entschiedenen Fall die Zuweisung einer anderen Tätigkeit, die mit der bisherigen vergleichbar gewesen wäre, nicht erfolgen. Somit hätte eine geringer vergütete Tätigkeit ausgeführt werden müssen, die jedoch nach der bisherigen Vergütungsgruppe zu vergüten gewesen wäre. Dies hätte nach Ansicht des Gerichtes jedoch unverhältnismäßige Kosten für den Betrieb mit sich gebracht, sodass hierin ebenfalls ein berechtigter betrieblicher Grund für die Ablehnung zu sehen ist.

Das Arbeitsgericht Nienburg hat einen betrieblichen Grund darin gesehen, dass eine Vertretung des Arbeitnehmers nicht möglich ist. Bei der Beklagten handelte es sich um eine gemeinnützige Einrichtung, die eine anerkannte Werkstatt für Behinderte unterhält (ArbG Nienburg, 23.01.2002 - 1 Ca 603/01). Der Arbeitnehmer verlangte eine Reduzierung seiner Arbeitszeit von 38,5 Stunden auf 32 Stunden wöchentlich. Die Beklagte hat im entschiedenen Fall ein schlüssiges organisatorisches Konzept dargelegt, nach dem der

Arbeitnehmer für die Zeit seiner Reduzierung nicht durch andere Person vertreten werden kann, da die Tätigkeit des Arbeitnehmers eine besondere Beziehung zu den von ihm betreuten Personen aufbaut. Erst die langjährige Kenntnis der Person ermöglicht eine angemessene Betreuung. Dies kann durch eine Vertretung, welche die wöchentlich reduzierte Stundenzahl übernimmt, nicht erreicht werden.

2.3 Einigung

Kommt es zu einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, muss die Entscheidung darüber spätestens **einen Monat** vor Beginn der Verringerung der Arbeitszeit in schriftlicher Form vorliegen, § 8 Abs. 5 TzBfG .

Liegt eine Einigung nicht vor, so hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Teilzeittätigkeit mitzuteilen, wie er über den Antrag des Arbeitnehmers in Bezug auf die Verringerung der Arbeitszeit und in Bezug auf ihre Verteilung entschieden hat.

2.4 Ausbleiben der schriftlichen Ablehnung

Fehlt es an einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verringerung der Arbeitszeit und hat der Arbeitgeber die Verringerung nicht spätestens einen Monat vor dem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers wie von ihm gewünscht, § 8 Abs. 5 TzBfG . Eine gegenteilige Entscheidung des Arbeitgebers ist nach Ablauf dieser Frist unbeachtlich. Die Verringerung der Arbeitszeit gilt dann als festgelegt.

Praxistipp:

Der Arbeitnehmer muss das Original des Schriftstückes erhalten, da die Schriftform eine gesetzliche Voraussetzung ist (§126 BGB). Eine Mitteilung per Fax oder E-Mail reicht nicht aus.

Die Fristberechnung erfolgt wie bei der Frist für den Arbeitnehmer auch hier rückwärts, d.h., bis zum Beginn der Verringerung muss noch ein Monat Zeit sein. Hieraus ergibt sich folgendes: Will der Arbeitgeber eine Verringerung der Arbeitszeit zum 01.06. ablehnen, muss er dem Arbeitnehmer die Ablehnung spätestens am 31.04. zukommen lassen. Ein Zugang am 01.05. reicht nicht aus.

Ebenso verhält es sich in dem Fall, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht über die Verteilung der verbliebenen Arbeitszeit einig werden können. Auch hier gilt die Monatsfrist mit der Folge des Ausschlusses, wenn sie durch den Arbeitgeber verpasst wird. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit gilt dann so wie sie der Arbeitnehmer gewünscht hat ebenfalls als festgelegt.

Praxistipp:

Das LAG Düsseldorf hat entschieden, dass eine Ablehnung des Antrages des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit allein zur Vermeidung der gesetzlichen Fiktion durch den Arbeitgeber unzulässig ist, da es sich um eine **Vorratsablehnung** handelt, die vom Gesetzgeber nicht gewollt sei. Der Gesetzgeber hat nach Auffassung des Gerichtes ein Stufenverfahren vorgesehen, wonach eine Ablehnung des Teilzeitbegehrens des Arbeitnehmers erst erfolgen darf, wenn feststeht, dass eine Einigung nicht in Betracht kommt, bzw. wenn die Einigung nicht rechtzeitig, d.h. vor Ablauf der Monatsfrist erreicht wird (LAG Düsseldorf, 01.03.2002 - 18 (4) Sa 1269/01). Unklar bleibt nach der Entscheidung des Gerichts jedoch, wann feststeht, dass eine Einigung nicht in Betracht kommt. Ausführungen hierzu enthält das Urteil nicht. Damit ist für die Praxis festzuhalten, dass eine Einigung auf jeden Fall versucht werden sollte. Eine Ablehnung, ohne zumindest den Versuch einer Einigung unternommen zu haben, wäre nach dem LAG Düsseldorf unzulässig mit der Folge, dass der Verringerungswunsch des Arbeitnehmers wirksam wird.

Das BAG hat hierzu entschieden, dass der Arbeitgeber gem. § 8 Abs. 3 TzBfG sowohl über die Verkürzung als auch hinsichtlich der Neuverteilung verhandeln müsse und eine Pflichtverletzung nicht dazu führt, dass die Zustimmung des Arbeitgebers als erteilt gilt (BAG, 18.02.2003 - 9 AZR 356/02). Im vorliegenden Fall war die Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen worden mit der Maßgabe, zu

prüfen, ob dem Arbeitnehmerwunsch betriebliche Gründe entgegenstehen.

Eine **nachträgliche Änderung** der Folgen der Fristversäumnis durch den Arbeitgeber ist nur hinsichtlich der Verteilung der verbliebenen Arbeitszeit möglich. Dies gilt selbst dann, wenn betriebliche Interessen vorliegen, die das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegen. Diese Änderung hat der Arbeitgeber zudem spätestens einen Monat vorher anzukündigen.

Hinsichtlich der Verringerung der Arbeitszeit, bleibt dem Arbeitgeber **nach Ablauf der Frist** nur noch der Weg einer einvernehmlichen Änderung mit dem Arbeitnehmer über die Verringerung der Arbeitszeit bzw. der beschwerliche Weg der Änderungskündigung.

2.5 Erneuter Verringerungswunsch

Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer nach Inanspruchnahme seines Rechtes auf Teilzeit erst wieder **nach Ablauf von zwei Jahren** verlangen, sei es, dass der Arbeitgeber dem Wunsch des Arbeitnehmers entsprochen hat oder der Arbeitgeber den Wunsch berechtigterweise abgelehnt hat, § 8 Abs. 6 TzBfG . **Maßgeblicher Berechnungszeitpunkt** ist die Zustimmung des Arbeitgebers zur Verringerung bzw. der Zeitpunkt der berechtigten Ablehnung der Verringerung.

2.6 Ausschlussfristen

Auf den Anspruch auf Arbeitszeitverringerung gem. § 8 TzBfG sind Ausschlussfristen nicht anwendbar, da der Anspruch auf die Zukunft und die Abgabe einer Willenserklärung gerichtet ist. Der Anspruch entsteht daher ständig neu, auch wenn der nur alle zwei Jahre geltend gemacht werden kann (LAG Niedersachsen, 18.11.2002 - 17 Sa 487/02).

3. Anspruch auf Brückenteilzeit

Zum 01.01.2019 wird das Recht auf Teilzeitarbeit erweitert. Zwar wird kein vollständiges Rückkehrrecht zur Vollzeit nach einer Reduzierung der Arbeitszeit eingeführt, dennoch bringt die Gesetzesnovelle , die der Bundestag im Herbst 2018 auf den Weg gebracht hat, erhebliche Änderungen mit sich:

Denn für Beschäftigte bei Arbeitgebern, die i.d.R. mehr als 45 Mitarbeiter beschäftigen, wird ein gem. des neu geschaffenen § 9a TzBfG ein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit) eingeführt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, sollen so zukünftig die Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit einseitig für einen im Voraus bestimmten Zeitraum verlangen können. Danach sind sie wieder zu den bisherigen Bedingungen zu beschäftigen (sog. Rückkehrrecht). Wie im übrigen Teilzeitrecht auch besteht kein Anspruch auf Rückkehr auf den gleichen Arbeitsplatz, aber - anders als bei der 'normalen' Teilzeit - auf das gleiche Stundenvolumen und die damit verbundene Vergütung.

Praxistipp:

Um Brückenteilzeit zu beantragen braucht es - anders als bei z.B. der Pflegezeit - keinen speziellen Grund.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der neuen **Brückenteilzeit** sind gem. § 9a TzBfG :

- Der Arbeitgeber, nicht der Betrieb, beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (gezählt wird nach Köpfen. Auszubildende und Praktikanten werden nicht mitgezählt).
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Die Reduzierung muss mindestens für ein Jahr erfolgen und darf maximal für fünf Jahre dauern, wobei sowohl Tarifverträge andere Zeitrahmen vorgeben können, wie auch die Parteien sich freiwillig auf eine andere Dauer der Brückenteilzeit verständigen können.

Praxistipp:

Während der Dauer der Brückenteilzeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit verlangen; § 9 TzBfG findet laut der Novelle während dieser Zeit keine Anwendung.

- Der Mitarbeiter stellt mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung einen Antrag in Textform, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren zu reduzieren.
- Mitarbeiter haben nur dann einen Anspruch auf Brückenteilzeit, wenn keine betrieblichen Gründe, "die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen", entgegenstehen. Eine gewisse Kostenbelastung muss ein Arbeitgeber tragen, nur unverhältnismäßige Kosten der Brückenteilzeit wären ein Ablehnungsgrund.
- Für Firmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern gibt es eine Zumutbarkeitsgrenze, d.h. Arbeitgeber dürfen einen Antrag auf Brückenteilzeit (nicht auf „normale Teilzeit“) ablehnen, wenn bereits zu viele Mitarbeiter Brückenteilzeit in Anspruch nehmen. Pro angefangenen 15 Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber nur einem Arbeitnehmer Brückenteilzeit gewähren. Ein Ablehnungsrecht besteht hier also bei

Arbeitnehmer	Mitarbeiter in Brückenteilzeit
46 – 60	Mindestens 4 AN
60 – 75	Mindestens 5 AN
75 – 90	Mindestens 6 AN
90 – 105	Mindestens 7 AN
105 – 120	Mindestens 8 AN
120 – 135	Mindestens 9 AN
135 – 150	Mindestens 10 AN
150 – 165	Mindestens 11 AN
165 – 180	Mindestens 12 AN
180 – 195	Mindestens 13 AN
195 – 200	Mindestens 14 AN

Die ersten 45 AN werden bei dieser Berechnung mitgezählt, Auszubildende dagegen nicht. Zu beachten ist insbesondere, dass ein Ablehnungsrecht des Arbeitgebers nach dieser Vorschrift nur besteht, wenn zu viele Mitarbeiter Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG in Anspruch nehmen – andere Teilzeitkräfte werden auf die "Schutzquote" nicht angerechnet.

Praxistipp:

Stichtag ist immer der geplante Tag des Beginns der Brückenteilzeit.

Das Verfahren zur Beantragung der Brückenteilzeit entspricht im Wesentlichen den bekannten Regelungen des TzBfG. Etwas Anderes gilt nur bei einer Ablehnung der Brückenteilzeit: Ein neuer Antrag nach berechtigter Ablehnung kann frühestens nach zwei Jahren gestellt werden. Einen neuen Antrag nach berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsregelung nach § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von einem Jahr stellen.

Wer einmal Brückenteilzeit genommen hat, kann eine nochmalige befristete Verkürzung frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit beantragen.

4. Rechtsweg

Im Falle der Ablehnung des Wunsches auf Verringerung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber steht dem Arbeitnehmer der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten offen.

Praxistipp:

Im Falle einer Klage des Arbeitnehmers auf Zustimmung zur Verringerung und/oder der Verteilung der Arbeitszeit, hat dieser auf Abgabe einer Willenserklärung (Zustimmung) zu klagen. Hieraus ergibt sich für die Praxis die Folge, dass die Willenserklärung des Arbeitgebers erst dann als abgegeben gilt, wenn das Urteil **rechtskräftig** ist. Der Arbeitnehmer muss daher im Falle der gerichtlichen Geltendmachung berücksichtigen, dass sich der Anspruch eventuell erst nach zwei oder drei gerichtlichen Instanzen, d.h. eventuell erst nach mindestens einem Jahr realisieren lässt.

Auch ist hierbei zu beachten, dass es für die Begründetheit des Anspruches darauf ankommt, dass er im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung noch besteht. Es kann daher der Fall eintreten, dass ein ursprünglich berechtigtes Verlangen auf Reduzierung der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer sich während des Prozesses als unbegründet erweist, weil inzwischen ein betrieblicher Grund für die Ablehnung vorliegt und die Ablehnung seitens des Arbeitgebers damit berechtigt ist. Der Fall ist aber auch andersherum denkbar. Eine ursprünglich zulässige Ablehnung kann unzulässig werden, wenn der betriebliche Grund entfällt.

Achtung!

Dem Arbeitnehmer ist dringend davon abzuraten, seinen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit und deren Lage durch **eigenmächtige Reduzierung** nach Ablehnung der Zustimmung des Arbeitgebers durchzusetzen. Der Arbeitgeber kann hierauf wie auf eine Arbeitsverweigerung reagieren, d.h. eventuell fristlos kündigen.